Employment Equity

Annual Report 2002–03

Office of the Auditor General of Canada

104-07161/

Employment Equity in the Office of the Auditor General of Canada

Annual Report 2002–03

© Minister of Public Works and Government Services Canada 2003
Cat. No FA3-22/2003
ISBN 0-622-67710-2

To the President of the Treasury Board

24 October 2003

Pursuant to section 21 of the *Employment Equity Act*, I am pleased to submit to Parliament, through your office, the Annual Report on Employment Equity in the Office of the Auditor General of Canada for 2002–03.

Sincerely,

Sheila Fraser

Sheila Fraser, FCA
Auditor General of Canada

Table of Contents

Introduction 1

Our Employment Equity Environment 2

Implementing Employment Equity 4

Our Employment Equity Plan 5

The Employment Equity Numbers 6

Designated Groups Representation—Highlights 7

Representation in Hirings, Promotions, and Separations 8

Appendix—Statistics 9

Introduction

This Annual Report on Employment Equity in the Office of the Auditor General of Canada highlights employment equity activities during the period 1 April 2002 to 31 March 2003.

It also presents information on the representation of designated groups as at 31 March 2003.

Our Employment Equity Environment

Enabling legislation

The *Auditor General Act*, the *Financial Administration Act* and a variety of other acts and orders-in-council set out the duties of the Auditor General as they relate to legislative auditing and monitoring of federal departments and agencies, Crown corporations and other national and internal organizations.

Independence from government

We differ from government departments and agencies through our independence from the government of the day and our reporting relationship to Parliament. Our independence is assured by a broad legislative mandate, freedom from certain controls over our budget and staff, and a ten-year term for the Auditor General.

Application of the *Employment Equity Act* to the Office of the Auditor General of Canada

The Office of the Auditor General of Canada falls under the *Employment Equity Act*, section 4(1)(c) as a portion of the Public Service of Canada—set out in Part II of Schedule I to the *Public Service Staff Relations Act*—employing 100 or more employees.

Our work

The principal activity of the Office is legislative auditing—providing reliable, relevant, and timely assurances and other information on financial and program performance to help legislators hold government accountable.

Our organization

The Office is organized into three branches—audit Practices, Audit Services and the Executive—along with the Office of the Commissioner of the Environment and Sustainable Development. Most of the staff work from the head office in Ottawa. Regional offices are located in Vancouver, Edmonton, Winnipeg, Montréal, and Halifax.

We have a specialized workforce, with roughly two thirds of our 587 employees at the middle management and audit professional levels.

Our Vision

An independent audit office serving Parliament and the well-being of Canadians, widely respected for the quality and impact of our work.

We promote

- accountable government;
- an ethical and effective federal public service;
- good governance;
- sustainable development; and
- the protection of Canada's legacy and heritage.

We do this by

- conducting independent audits and studies that provide objective information, advice, and assurance to Parliament, government, and Canadians;
- working collaboratively with legislative auditors, federal and territorial governments, and professional organizations; and
- providing a respectful workplace in which our diverse workforce can strive for excellence and realize their full career potential.

Our values

We have six values that define how we conduct our work and ourselves. These values are articulated in our Strategic Plan.

One of these values focusses on having a **respectful workplace**.

> We are committed to providing a working environment in which all are treated with dignity and respect and encouraged to realize their full career potential. We encourage open and honest communication to create a climate of trust and teamwork. We value each other's talent and diversity and support learning and quality-of-life endeavours.

Employment equity is considered an integral part of a respectful workplace.

Our structure

Our first employment equity plan was introduced in 1998 to identify under-represented groups and take action to meet Office goals. This plan was incorporated into our Human Resources Corporate Plan. That year, we also created the Human Resources Committee—to monitor the implementation of both our Human Resources Corporate Plan and our Employment Equity Plan.

In addition, an Employment Equity Committee was formed through sub-committees that represent the four designated groups to promote awareness and understanding of employment equity and diversity issues in the workplace.

The Chair of the Employment Equity Committee is now a member of the Human Resources Committee. The Chair has an opportunity to provide input on all policies and issues that may have implications on employment equity.

We are also pleased to have two members of senior management serving as employment equity champions to increase the profile of diversity issues in the Office.

Implementing Employment Equity

Implementation of the legislation

Our first step in implementing the requirements of the legislation was to organize and complete a self-identification survey in April 1997. We then completed a workforce analysis to determine the degree of under-representation of members of designated groups in each occupational group.

This analysis is updated each year. The results at 31 March 2003 are presented in this report.

Employment equity records

We have implemented procedures for the maintenance of orderly and accurate employment equity records. We have also developed information vehicles and practices to keep our employees up-to-date on employment equity matters. For example, our intranet provides all employees with easy access to current employment equity information. Periodic notices are sent to remind all employees of their right to self-identify at any time. All new employees are requested to complete a self-identification questionnaire even before their first day at the Office.

Recruitment strategy

The Human Resources Group has developed a recruitment strategy to meet the immediate and future staffing needs of the Office.

Since the shortage of skills for our particular requirements is expected to continue unabated over the next several years, our turnover rate will likely remain high, and the supply of qualified candidates will most likely remain low. Our challenge, therefore, is to identify potential employees, attract them to the Office, develop their skills, and work to retain them.

Our recruitment strategy includes specific outreach programs directed at university campuses across Canada for our audit professional training programs. Over time, it is expected that the closer relationships established with associations representing designated groups on campuses will allow the Office to recruit and develop audit professionals from the groups currently under-represented.

Activities and events

To promote a corporate environment that supports employment equity values and ideals, the Office participated in several activities throughout the year. These included

- Aboriginal Awareness Week
- Aboriginal Career Symposium
- Human Rights Day
- International Day for Persons With Disabilities
- International Day for the Elimination of Racial Discrimination
- International Women's Day
- Interdepartmental Forum for Persons With Disabilities
- National Aboriginal Day
- Women's History Month

In addition, the Office actively supported awareness and fundraising campaigns for causes that touch specific populations within the designated groups.

- Breast Cancer Research—Denim Day
- Canadian National Institute for the Blind—Crocus sale
- National Access Awareness Week
- National Day of Remembrance and Action on Violence Against Women
- Terry Fox Run

Succession planning

In anticipation of the number of retirements expected to occur between 2003 and 2008, a succession planning process was put in place in September 1999. The process will ensure that less experienced employees were being prepared to assume greater responsibilities when these retirements occurred.

The number of forecasted retirements has been modified and is somewhat lower than originally identified. However, the Office continues its commitment to this development initiative and ensures through its annual rotation and promotion processes that due consideration is given to all designated group members.

Over time, these sustained efforts should result in higher numbers of designated group members being promoted.

Our Employment Equity Plan

Historically, our Employment Equity Committee developed an employment equity plan that outlined activities and initiatives intended to increase awareness of equity and diversity issues and to improve opportunities in the workplace for all employees.

In 1997–98, a new Employment Equity Plan was prepared to meet the specific requirements of the *Employment Equity Act*, section 10. Our Plan covered an initial three-year period, 1998–99 to 2000–01. It included short-term numerical goals to reduce under-representation of the designated groups over that period. The Office's Executive Committee has endorsed these short-term numerical goals.

In the winter of 2000–01, we updated the Plan and prepared Version III, which was approved by our Human Resources Committee.

In the spring of 2003, the Canadian Human Rights Commission began an audit of our employment equity performance and practices. This work will continue into the fall of 2003. The results of this audit will serve to inform and guide us in the preparation of our next three-year plan scheduled for completion in the winter of 2003–04.

Communication and consultation

We identified communication as a critical factor for success in the implementation of the first Employment Equity Plan. As a result a communications plan will support the new three-year plan to ensure that employees, managers, and the unions are not only kept informed of progress but, more importantly, engaged in meaningful consultation in our efforts to meet the remaining challenges.

Challenges and special efforts

In setting the numerical goals for our next Employment Equity Plan, we will take into account the action plan proposed by the Task Force on the Participation of Visible Minorities in the Federal Public Service in its March 2000 report *Embracing Change*. In particular, we will consider the recommendation that visible minorities represent a one-in-five share of external recruitment hires.

Numerical goals

Our next Employment Equity Plan will establish short-term numerical goals for each occupational group in which under-representation has been identified. Goals will be expressed by our representation as a percentage of the workforce availability and number of additional employees required in each designated group.

The new short-term numerical goals will be approved by our Human Resources Committee.

We will make every effort to ensure that our consultation initiatives are meaningful and appropriate under the *Employment Equity Act*. The Office of the Auditor General of Canada is committed to employment equity ideals. Our challenge is to reflect these ideals in both our workforce and workplace.

The Employment Equity Numbers

Our employment equity numbers have been prepared on the basis of the National Occupational Classification (NOC) system, developed by Human Resources Development Canada. This system comprises 14 Employment Equity Occupational Groups (EEOGs)—as defined in Schedule II of the Employment Equity Regulations—and 522 NOC unit groups.

Classifying our employees under this system shows that we have a very specialized workforce:

- The 587 employees in our Office fall into 7 of the 14 EEOGs. Within these groups, 562 employees (95.7 percent) fall into 4 of the 522 NOC unit groups (see exhibits 1 and 2).
- Most of our employees (65.2 percent) are concentrated in 2 NOC unit groups—Middle Managers and Auditors.

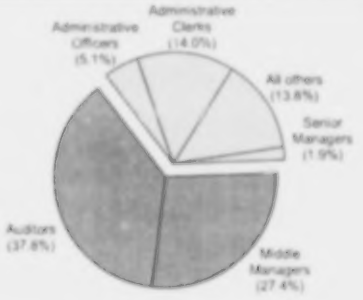
Exhibit 1

Classification of Office employees under the National Occupational Classification

Employment Equity Occupational Group (EEOG)		Major National Occupation Classification (NOC) unit group	
1	– Senior Managers	0012	– Senior Managers
2	– Middle and Other Managers	0414	– Middle Managers
3	– Professionals	1111	– Auditors
4	– Semi-professional and Technicians	N/A	
		1221	– Administrative Officers
5	– Supervisors		
7	– Administrative and Senior Clerical Personnel	1441	– Administrative Clerks
10	– Clerical Personnel		

Exhibit 2

Distribution of employees by major NOC unit groups



Designated Groups Representation—Highlights

We have compared our representation in each designated group to the most recent workforce availability figures provided by Human Resources Development Canada—the 1996 Employment Equity Data Report. We have used national figures for this comparison.

Women

Women represented 54.2 percent of our workforce at 31 March 2003. We are representative in all occupational groups but two.

Under-representation for women continues in the large middle manager group where women represent 89 percent of the workforce availability. Women also are slightly under-represented in the Semi-professional and Technicians category (see Table 4 in the Appendix).

Aboriginal peoples

The overall number of Aboriginal employees remained constant but their percentage of the overall employee population declined by 0.1 percent over last year.

Under-representation for this group persists in all occupational groups, except the administrative clerical ones (see Table 5 in the Appendix).

Persons with disabilities

In 2002–03, we increased the number of recruits in this group. However, under-representation of persons with disabilities persists in all of our occupational groups, except for semi-professionals and technicians (see Table 6 in the Appendix).

Persons in a visible minority group

We have increased our representation of persons in a visible minority group at the professional level quite significantly over last year (see Table 7 in the Appendix).

Our challenge remains in improving our representation in the clerical groups.

Representation in Hirings, Promotions, and Separations

This annual report includes an analysis of the numbers of employees hired, promoted, and terminated and the degree of representation in those numbers, of persons who are members of each designated group.

Hirings

Ninety-seven (97) people were hired during the year.

The percentage of women hired significantly exceeded the workforce availability. The percentage of persons in a visible minority slightly exceeded the workforce availability. For the other two designated groups, the percentage hired fell below workforce availability (see Table 8 in the Appendix).

Promotions

In 2002–03, 36 people (6.1 percent of all employees) were promoted.

The rate of promotion for members of three of the four designated groups slightly exceeded the Office-wide figure. There were no Aboriginal employees promoted during the year (see Table 9 in the Appendix).

Separations

Office-wide attrition increased by 2.2 percent over last year. The attrition rate increase was evident in all but one of the designated groups. The attrition rate for aboriginal people remained constant. The highest rate of attrition was found in persons in a visible minority where the rate had more than tripled over the previous year. However, the rate of attrition for persons with disabilities had been reduced by more than 50 percent (see Table 10 in the Appendix).

Appendix—Statistics

Report coverage

This report contains information on our indeterminate employees and term employees of three months or more as at 31 March 2003. Employees who were on secondment to other organizations are also included in our numbers.

Employees who were on leave without pay from our Office at 31 March 2003 are not included in the population. Because of the rapid turnover of students and casual employees, no information is reported on them.

Data on people in the designated groups

All data, other than those for women, were obtained through self-identification, the process by which people identify themselves as being from one of the other three designated groups. The data on women were obtained from other human resources information.

The completeness and accuracy of employment equity data depend on employees being willing to self-identify and on being given the opportunity to do so.

Our self-identification process, began in April 1997. Employees who joined the Office since then have been provided with a questionnaire.

At any time during the year, any employee may complete or revise a self-identification questionnaire, available from our Human Resources Group.

In tables 4 to 7, we show our representation as a percentage of the workforce availability, with comparative figures for the prior year. We believe this is the best measure of how well we are progressing towards our goal of achieving a representative workforce.

We provide information by Employment Equity Occupational Group (EEOG). In tables 4 through 7, we also provide information for the two National Occupational Classification (NOC) unit groups that comprise the majority of our employees — Middle Managers (NOC Unit 0414), which is part of EEOG 2 (Middle and Other Managers) and Auditors (NOC Unit 1111), included in EEOG 3 (Professionals).

List of Tables

Table 1 — Representation of designated groups in the Office of the Auditor General of Canada

Table 2 — Distribution of employees by designated group and region of work

Table 3 — Representation of designated groups by employment equity occupational group

Table 4 — Representation of women by Employment Equity Occupational Group and two largest National Occupational Classification unit groups

Table 5 — Representation of Aboriginal peoples by Employment Equity Occupational Group and two largest National Occupational Classification unit groups

Table 6 — Representation of persons with disabilities by Employment Equity Occupational Group and two largest National Occupational Classification unit groups

Table 7 — Representation of persons in a visible minority by Employment Equity Occupational Group and two largest National Occupational Classification unit groups

Table 8 — Hirings by designated group and Employment Equity Occupational Group—1 April 2002 to 31 March 2003

Table 9 — Promotions by designated group and Employment Equity Occupational Group—1 April 2002 to 31 March 2003

Table 10 — Separations by designated group and Employment Equity Occupational Group—1 April 2002 to 31 March 2003

Table 11 — Distribution of employees by designated group and salary band

Table 1

Representation of designated groups in the Office of the Auditor General of Canada

As at 31 March 2003

	All employees	Women		Aboriginal peoples		Persons with disabilities		Persons in a visible minority	
	Number	Number	Percentage	Number	Percentage	Number	Percentage	Number	Percentage
	587	318	54.2	9	1.5	16	2.7	46	7.8
Workforce availability			46.4		2.1		6.3		10.3

Table 2

Distribution of employees by designated group and region of work

As at 31 March 2003

Region of work	All employees	Women		Aboriginal peoples		Persons with disabilities		Persons in a visible minority	
	Number	Number	Percentage	Number	Percentage	Number	Percentage	Number	Percentage
National Capital Region	515	279	54.2	7	1.4	14	2.7	35	6.8
All other regions	72	39	54.2	2	2.8	2	2.8	11	15.3
Total	**587**	**318**	**54.2**	**9**	**1.5**	**16**	**2.7**	**46**	**7.8**

Table 3

Representation of designated groups by Employment Equity Occupational Group

As at 31 March 2003

Employment Equity Occupational Group	All employees	Women		Aboriginal peoples		Persons with disabilities		Persons in a visible minority	
	Number	Number	Percentage	Number	Percentage	Number	Percentage	Number	Percentage
All occupations	**587**	**318**	**54.2**	**9**	**1.5**	**16**	**2.7**	**46**	**7.8**
Senior Managers	11	3	27.3	0	–	0	–	1	9.1
Middle and Other Managers	177	53	29.9	1	0.6	5	2.8	12	6.8
Professionals	273	165	60.4	3	1.1	6	2.2	27	9.9
Semi-Professionals and Technicians	12	5	41.7	0	–	1	8.3	1	8.3
Supervisors	2	1	50.0	1	50.0	0	–	0	–
Administrative and Senior Clerical Personnel	30	26	86.7	2	6.7	0	–	0	–
Clerical Personnel	82	65	79.3	2	2.4	4	4.9	5	6.1

Table 4

Representation of women by Employment Equity Occupational Group and two largest National Occupational Classification unit groups

As at 31 March 2003

Employment Equity Occupational Group	All employees	Women		Workforce availability (WFA)	Representation as a percentage of WFA	
	Number	Number	Percentage	Percentage	2002–03	2001–02
All occupations	**587**	**318**	**54.2**	**46.4**	**100+**	**100+**
Senior Managers	11	3	27.3	20.8	100+	100+
Middle and Other Managers	177	53	29.9	33.6	89.0	82.1
Professionals	273	165	60.4	52.7	100+	100+
Semi-Professionals and Technicians	12	5	41.7	48.3	86.3	100+
Supervisors	2	1	50.0	N/A	N/A	N/A
Administrative and Senior Clerical Personnel	30	26	86.7	85.3	100+	100+
Clerical Personnel	82	65	79.3	71.0	100+	100+

National Occupational Classification unit group	All employees	Women		Workforce availability	Representation as a percentage of WFA	
	Number	Number	Percentage	Percentage	2002–03	2001–02
Middle Managers (0414)	**161**	**46**	**28.6**	**36.1**	**79.2**	**74.0**
Auditors (1111)	**222**	**132**	**59.5**	**45.4**	**100+**	**100+**

Table 5

Representation of Aboriginal peoples by Employment Equity Occupational Group and two largest National Occupational Classification unit groups

As at 31 March 2003

Employment Equity Occupational Group	All employees	Aboriginal peoples		Workforce availability (WFA)	Representation as a percentage of WFA	
	Number	Number	Percentage	Percentage	2002–03	2001–02
All occupations	**587**	**9**	**1.5**	**2.1**	**71.4**	**76.2**
Senior Managers	11	0	–	2.6	0.0	0.0
Middle and Other Managers	177	1	0.6	1.0	60.0	60.0
Professionals	273	3	1.1	1.3	84.6	61.5
Semi-Professionals and Technicians	12	0	–	2.0	0.0	0.0
Supervisors	2	1	50.0	N/A	N/A	N/A
Administrative and Senior Clerical Personnel	30	2	6.7	1.6	100+	100+
Clerical Personnel	82	2	2.4	1.6	100+	100+

National Occupational Classification unit group	All employees	Aboriginal peoples		Workforce availability	Representation as a percentage of WFA	
	Number	Number	Percentage	Percentage	2002–03	2001–02
Middle Managers (0414)	**161**	**1**	**0.6**	**1.2**	**50.0**	**50.0**
Auditors (1111)	**222**	**2**	**0.9**	**0.5**	**100+**	**100+**

Table 6

Representation of persons with disabilities by Employment Equity Occupational Group and two largest National Occupational Classification unit groups

As at 31 March 2003

Employment Equity Occupational Group	All employees	Persons with disabilities		Workforce availability (WFA)	Representation as a percentage of WFA	
	Number	Number	Percentage	Percentage	2002–03	2001–02
All occupations	**587**	**16**	**2.7**	**6.3**	**42.9**	**39.7**
Senior Managers	11	0	–	4.1	0.0	0.0
Middle and Other Managers	177	5	2.8	3.3	84.8	69.7
Professionals	273	6	2.2	3.6	61.1	33.3
Semi-Professionals and Technicians	12	1	8.3	5.3	100+	100+
Supervisors	2	0	–	N/A	N/A	N/A
Administrative and Senior Clerical Personnel	30	0	–	4.2	0.0	100+
Clerical Personnel	82	4	4.9	6.0	81.7	43.3

National Occupational Classification unit group	All employees	Persons with disabilities		Workforce availability	Representation as a percentage of WFA	
	Number	Number	Percentage	Percentage	2002–03	2001–02
Middle Managers (0414)	**161**	**4**	**2.5**	**N/A**	**N/A**	**N/A**
Auditors (1111)	**222**	**1**	**0.5**	**3.3**	**15.2**	**30.3**

Table 7

Representation of persons in a visible minority by Employment Equity Occupational Group and two largest National Occupational Classification unit groups

As at 31 March 2003

Employment Equity Occupational Group	All employees	Persons in a visible minority		Workforce availability (WFA)	Representation as a percentage of WFA	
	Number	Number	Percentage	Percentage	2002–03	2001–02
All occupations	**587**	**46**	**7.8**	**10.3**	**75.7**	**61.2**
Senior Managers	11	1	9.1	7.3	100+	100+
Middle and Other Managers	177	12	6.8	9.4	72.3	73.4
Professionals	273	27	9.9	10.4	95.2	76.0
Supervisors	2	0	–	N/A	N/A	N/A
Semi-Professionals and Technicians	12	1	8.3	9.1	91.2	100+
Administrative and Senior Clerical Personnel	30	0	–	7.3	0.0	0.0
Clerical Personnel	82	5	6.1	11.6	52.6	11.2

National Occupational Classification unit group	All employees	Persons in a visible minority		Workforce availability	Representation as a percentage of WFA	
	Number	Number	Percentage	Percentage	2002-03	2001-02
Middle Managers (0414)	**161**	**12**	**7.5**	**5.2**	**100+**	**100+**
Auditors (1111)	**222**	**26**	**11.7**	**14.7**	**79.6**	**60.5**

Table 8

Hirings by designated group and Employment Equity Occupational Group*

1 April 2002 to 31 March 2003

Employment Equity Occupational Group	All employees	Women		Aboriginal peoples		Persons with disabilities		Persons in a visible minority	
	Number	Number	Percentage	Number	Percentage	Number	Percentage	Number	Percentage
All occupations	**97**	**62**	**63.9**	**1**	**1.0**	**1**	**1.0**	**14**	**14.4**
Senior Managers	0	0		0		0		0	
Middle and Other Managers	5	1		0		0		0	
Professionals	69	44		1		1		10	
Semi-Professionals and Technicians	0	0		0		0		0	
Supervisors	0	0		0		0		0	
Administrative and Senior Clerical Personnel	4	4		0		0		0	
Clerical Personnel	19	15		0		0		2	

*Includes employees hired into term positions (three months or more) and indeterminate positions.

Hirings as a percentage of workforce availability	All employees	Women		Aboriginal peoples		Persons with disabilities		Persons in a visible minority	
	Number	Number	Percentage	Number	Percentage	Number	Percentage	Number	Percentage
All occupations	97	64	66.0	1	1.0	1	1.0	14	14.4
Workforce availability			46.4		2.1		6.3		10.3
Hirings as a percentage of workforce availability			142.2		47.6		15.9		144.0

Table 9

Promotions by designated group and Employment Equity Occupational Category*

1 April 2002 to 31 March 2003

Employment Equity Occupational Group	All employees	Women	Aboriginal peoples	Persons with disabilities	Persons in a visible minority
All occupations	**36**	**22**	**0**	**1**	**3**
Senior Managers (1)	1	0	0	0	0
Middle and Other Managers (2)	4	1	0	0	0
Professionals (3)	28	18	0	1	3
Semi-Professionals and Technicians (4)	0	0	0	0	0
Supervisor (5)	0	0	0	0	0
Administrative and Senior Clerical Personnel (7)	2	2	0	0	0
Clerical Personnel (10)	1	1	0	0	1

*Includes promotions and reclassifications.

Promotion rate	all employees	Women	Aboriginal peoples	Persons with disabilities	Persons in a visible minority
Number	36	22	0	1	3
Promotion rate (percentage)	6.4	7.5	0	8.3	8.6

Table 10

Separations by Designated Group and Employment Equity Occupational Group

1 April 2002 to 31 March 2003

Employment Equity Occupational Group	All employees	Women	Aboriginal people	Persons with disabilities	Persons in a visible minority
All occupations	**67**	**38**	**1**	**1**	**4**
Senior Managers (1)	0	0	0	0	0
Middle and Other Managers (2)	10	1	0	1	1
Professionals (3)	36	20	0	0	2
Semi-Professionals and Technicians (4)	0	0	0	0	0
Supervisors (5)	0	0	0	0	0
Administrative and Senior Clerical Personnel (7)	3	3	0	0	0
Clerical Personnel (10)	18	14	1	0	1

Attrition rate	All employees	Women	Aboriginal people	Persons with disabilities	Persons in a visible minority
Number	67	38	1	1	4
Attrition rate (percentage)	12.0	12.9	11.1	8.3	11.4

L'équité en matière d'emploi

Rapport annuel 2002-2003

Bureau du vérificateur général du Canada

L'équité en matière d'emploi au Bureau du vérificateur général du Canada

Rapport annuel 2002-2003

© Ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux Canada 2003
N° de catalogue FA32-2/2003
ISBN 0-622-67710-2

À la présidente du Conseil du Trésor

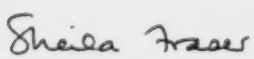
Le 24 octobre 2003

Madame,

Conformément à l'article 21 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, je suis heureuse de présenter au Parlement, par l'intermédiaire de votre bureau, le Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi au Bureau du vérificateur général du Canada de 2002-2003.

Recevez, Madame, mes salutations distinguées.

La vérificatrice générale du Canada,



Sheila Fraser, FCA

Table des matières

Introduction 1

Le contexte de l'équité en matière d'emploi au Bureau 2

La mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi 4

Le Plan d'équité en matière d'emploi 6

Les données du Bureau sur l'équité en matière d'emploi 7

Représentation des groupes désignés — Points saillants 8

Représentation parmi les personnes embauchées, les personnes promues et les personnes qui ont quitté le Bureau 9

Annexe — Statistiques 10

Introduction

Le présent Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi au Bureau du vérificateur général du Canada décrit les activités relatives à l'équité en matière d'emploi pour la période du 1er avril 2002 au 31 mars 2003.

Il nous renseigne également sur la représentation des groupes désignés au 31 mars 2003.

Le contexte de l'équité en matière d'emploi au Bureau

Loi habilitante

La *Loi sur le vérificateur général*, la *Loi sur la gestion des finances publiques* et un éventail d'autres lois et décrets établissent les fonctions du vérificateur général dans la mesure où elles concernent la vérification législative et la surveillance des ministères et des organismes fédéraux, des sociétés d'État et d'autres organisations nationales et internationales.

Indépendance par rapport au gouvernement

Nous nous distinguons des ministères et des organismes en raison de notre indépendance par rapport au gouvernement au pouvoir et du cadre redditionnel qui nous lie au Parlement. Cette indépendance est assurée par un vaste mandat législatif, l'exemption de certains contrôles sur notre budget et notre personnel et un mandat de dix ans pour le vérificateur général.

Application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* au Bureau du vérificateur général du Canada

Le Bureau du vérificateur général du Canada est visé par l'alinéa 4(1)c) de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* en tant qu'employeur de la fonction publique du Canada — comme il est énoncé à la partie II de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* — de 100 employés ou plus.

Notre travail

La principale activité du Bureau est la vérification législative qui est de fournir des assurances fiables et pertinentes, en temps opportun, et toute autre information sur le rendement financier et le rendement des programmes dans le but d'aider les législateurs à tenir le gouvernement comptable de ses actions.

Notre organisation

Le Bureau compte trois directions générales — les Pratiques de vérification, les Services de vérification et le Bureau de direction — de même que le Bureau du commissaire à l'environnement et au développement durable. La plupart des membres du personnel travaillent à l'administration centrale à Ottawa. Le Bureau compte des bureaux régionaux à Vancouver, à Edmonton, à Winnipeg, à Montréal et à Halifax.

Nous disposons d'un effectif spécialisé et les deux tiers environ de nos 587 employés sont des cadres intermédiaires et des vérificateurs.

Notre vision

Être un bureau de vérification indépendant au service du Parlement, qui contribue au bien-être des Canadiens et dont la qualité et l'importance des travaux sont reconnues dans tous les milieux.

Nous faisons la promotion :

- d'un gouvernement responsable,
- d'une fonction publique intègre et efficace,
- d'une bonne gouvernance,
- du développement durable,
- de la protection de l'héritage et du patrimoine du Canada.

Nous le faisons :

- en effectuant des vérifications et des études indépendantes qui fournissent information, assurance et avis objectifs au Parlement, au gouvernement et aux Canadiens;
- en travaillant en collaboration avec les vérificateurs législatifs, les gouvernements fédéral et territoriaux et les organisations professionnelles;
- en assurant un milieu de travail diversifié et respectueux où nos employés peuvent réaliser leur plein potentiel et rechercher l'excellence.

Nos valeurs

Nous avons six valeurs qui guident notre travail et notre conduite. Nous les définissons dans notre Plan stratégique.

L'une de ces valeurs insiste sur un **milieu de travail respectueux**.

> Nous nous engageons à offrir un milieu de travail où chacun est traité avec respect et dignité et est encouragé à réaliser son plein potentiel. Nous favorisons les communications franches et ouvertes afin de créer un climat qui inspire la confiance et

qui est propice au travail en équipe. Nous valorisons le talent et la diversité de chacun et nous appuyons les initiatives axées sur l'apprentissage et l'amélioration de la qualité de vie.

L'équité en matière d'emploi fait partie intégrante d'un milieu de travail respectueux.

Notre structure

Nous avons introduit notre premier plan d'équité en matière d'emploi en 1998 pour distinguer les groupes sous-représentés et prendre les mesures qui s'imposent pour atteindre les objectifs du Bureau. Ce plan a été intégré au Plan des ressources humaines du Bureau. Cette même année, nous avons créé un nouveau comité de direction — le Comité des ressources humaines — pour surveiller la mise en œuvre du Plan des ressources humaines et du Plan d'équité en matière d'emploi.

De plus, nous avons formé le Comité sur l'équité en matière d'emploi, par l'intermédiaire des sous-comités qui représentent les quatre groupes désignés afin d'organiser des activités de sensibilisation aux questions liées à l'équité en matière d'emploi et à la diversité en milieu de travail.

Le président du Comité sur l'équité en matière d'emploi siège maintenant au Comité des ressources humaines et participe à la revue des politiques et des questions qui pourraient toucher l'équité en matière d'emploi.

Nous avons également le plaisir d'avoir deux cadres supérieurs qui ont été nommés par la vérificatrice générale au titre de champions de l'équité en matière d'emploi afin de veiller à mettre davantage en évidence les questions liées à la diversité au sein du Bureau.

La mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi

L'application de la loi

Pour appliquer la loi, nous avons tout d'abord préparé et tenu, en avril 1997, un sondage sous forme de déclaration volontaire. Nous avons ensuite fait une analyse de l'effectif afin de déterminer le degré de sous-représentation des membres des groupes désignés dans chaque catégorie professionnelle.

Nous faisons la mise à jour de cette analyse chaque année. Nous présentons les résultats au 31 mars 2003 dans le présent rapport.

Dossiers de l'équité en matière d'emploi

Nous avons mis en œuvre des procédures pour la tenue de dossiers ordonnés et exacts sur l'équité en matière d'emploi. Nous avons aussi élaboré à l'intention de nos employés des outils et des pratiques d'information sur les questions d'équité en matière d'emploi. Par exemple, grâce à l'intranet, tout le personnel peut accéder rapidement à des renseignements à jour sur l'équité en matière d'emploi. Nous diffusons régulièrement des avis pour rappeler aux employés qu'ils ont le droit de se déclarer, volontairement en tout temps, membres des groupes désignés. Nous demandons à tous les nouveaux employés de remplir un questionnaire de déclaration volontaire avant même leur arrivée au Bureau.

Stratégie de recrutement

Le Groupe des ressources humaines a conçu un plan de recrutement visant à répondre aux besoins immédiats et futurs du Bureau.

Nous nous attendons à ce qu'il y ait pendant encore plusieurs années une pénurie de ressources ayant les compétences que nous recherchons. Cela signifie que notre taux de roulement restera élevé et que l'offre de candidats qualifiés restera faible. Notre défi consiste donc à identifier les employés éventuels et à les inciter à venir travailler au Bureau où ils pourront acquérir des compétences et les parfaire.

Notre stratégie de recrutement comporte des activités de promotion de nos programmes de formation professionnelle dans les campus universitaires du Canada. Éventuellement, nous espérons que les liens plus étroits établis avec les associations qui représentent les groupes désignés sur les campus nous permettront de recruter et de former des professionnels de la vérification dans les groupes actuellement sous-représentés.

Activités et événements

Pour promouvoir un environnement organisationnel qui défend les valeurs et les idéaux de l'équité en matière d'emploi, le Bureau a participé pendant l'année à plusieurs activités :

- Foire d'information sur les carrières pour les autochtones
- Journée internationale de la femme
- Journée internationale des droits de la personne
- Journée internationale des personnes handicapées
- Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale
- Journée nationale des autochtones
- Mois de l'histoire des femmes
- Semaine de sensibilisation aux cultures autochtones

De plus, le Bureau a participé activement à des campagnes de sensibilisation et de levée de fonds concernant des populations précises au sein des groupes désignés :

- Course Terry Fox
- Journée nationale de commémoration et d'action contre la violence faite aux femmes
- Journée nationale du denim — levée de fonds pour la recherche sur le cancer du sein
- Semaine nationale pour l'intégration des personnes handicapées
- Vente des crocus de l'Institut national canadien pour les aveugles

Planification de la relève

En septembre 1999, en prévision des départs à la retraite prévus au cours de la période de 2003 à 2008, nous avons mis en œuvre un processus de planification de la relève afin de préparer les employés moins expérimentés qui auront à assumer des responsabilités accrues le moment venu.

Le nombre de départs à la retraite prévu est un peu moins élevé que ce que nous avions d'abord estimé. Toutefois, le Bureau poursuit sa démarche et veillera, au moyen des processus de rotation et de promotion annuels à ce que la candidature de tous les membres des groupes désignés soit dûment considérée.

Cette initiative devrait aboutir, au fil du temps, à une augmentation du nombre de membres des groupes désignés, promus à des niveaux supérieurs.

Le Plan d'équité en matière d'emploi

Au cours des dernières années, le Comité sur l'équité en matière d'emploi a élaboré un plan d'équité en matière d'emploi qui décrit les activités et les initiatives menées pour accroître la sensibilisation aux questions entourant l'équité et la diversité et pour améliorer les possibilités offertes, dans le milieu de travail, à tous les employés.

En 1997-1998, nous avons préparé un nouveau plan d'équité en matière d'emploi pour répondre expressément aux exigences de l'article 10 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Le Plan portait sur une période initiale de trois ans, de 1998-1999 à 2000-2001. Il comprenait des objectifs numériques à court terme visant à réduire la sous-représentation des groupes désignés au cours de cette période. Le Conseil de direction du Bureau souscrit à ces objectifs numériques.

Pendant l'hiver de 2000-2001, nous avons mis le Plan à jour et préparé la version III, qui a été approuvée par le Comité des ressources humaines.

Au printemps 2003, la Commission canadienne des droits de la personne a entrepris la vérification de notre rendement ainsi que des pratiques du Bureau en équité en matière d'emploi. Les travaux se poursuivront à l'automne 2003. Les résultats de cette vérification nous guideront dans la préparation de notre prochain plan triennal prévu pour l'hiver de 2003-2004.

Communication et consultation

Nous avons considéré la communication comme un facteur de réussite essentiel de la mise en œuvre du premier Plan d'équité en matière d'emploi. Par conséquent, un plan de communication appuiera le nouveau plan triennal afin non seulement de tenir les employés et les gestionnaires au courant des progrès mais, ce qui est plus important, de les motiver à surmonter les difficultés que nous continuerons d'éprouver.

Défis et initiatives particulières

Pour établir les objectifs numériques de notre prochain Plan d'équité en matière d'emploi, nous tiendrons compte du plan d'action proposé par le Groupe de travail sur la participation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale dans son rapport de mars 2000 intitulé *Faire place au changement dans la fonction publique fédérale*. Nous tiendrons compte, notamment, de la recommandation voulant que les membres des minorités visibles représentent le cinquième des personnes recrutées à l'extérieur.

Objectifs numériques

Notre prochain Plan d'équité en matière d'emploi comprendra des objectifs numériques à court terme pour chaque groupe professionnel où il y a sous-représentation. Ces objectifs seront exprimés en fonction de notre représentation en pourcentage de la main-d'œuvre disponible et du nombre d'employés supplémentaires requis dans chaque groupe désigné.

Les nouveaux objectifs numériques à court terme seront approuvés par le Comité des ressources humaines.

Nous mettrons tout en œuvre pour que ces consultations soient significatives et adéquates, conformément à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Le Bureau du vérificateur général du Canada souscrit aux idéaux de l'équité en matière d'emploi. Le défi consiste à faire en sorte que ces idéaux se répercutent sur notre effectif et notre milieu de travail.

Les données du Bureau sur l'équité en matière d'emploi

Nos données sur l'équité en matière d'emploi ont été préparées à l'aide de la Classification nationale des professions (CNP) établie par Développement des ressources humaines Canada. Ce système comprend les 14 catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPEE) — comme il est défini à l'annexe II du *Règlement sur l'équité en matière d'emploi* — et les 522 groupes de base de la CNP.

La classification de nos employés selon ce système indique que notre effectif est très spécialisé.

- Les 587 employés du Bureau entrent dans 7 des 14 CPEE. À l'intérieur de ces CPEE, 562 employés (95,7 p. 100) entrent dans 4 des 522 groupes de base de la CNP (voir les pièces 1 et 2).
- La plupart de nos employés (65,2 p. 100) sont concentrés dans deux groupes de base de la CNP : les cadres intermédiaires et les vérificateurs.

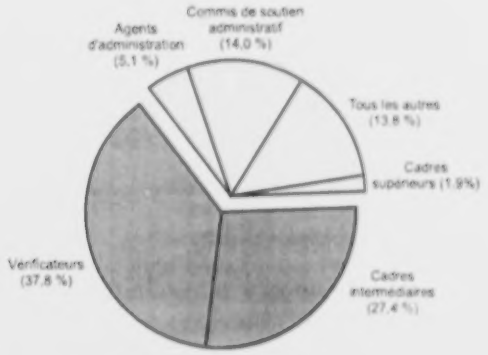
Pièce 1

Classification des employés du Bureau selon la Classification nationale des professions

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEE)	Principaux groupes de base de la Classification nationale des professions (CNP)
1 – Cadres supérieurs	0012 – Cadres supérieurs
2 – Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0414 – Cadres intermédiaires
3 – Professionnels	1111 – Vérificateurs (S.O.)
4 – Personnel semi-professionnel et technique	1221 – Agents d'administration
5 – Surveillants	1441 – Commis de soutien administratif
7 – Personnel administratif et de bureau principal	
10 – Personnel de bureau	

Pièce 2

Répartition des employés selon les principaux groupes de base de la Classification nationale des professions


Commis de soutien administratif (14,0 %)
Agents d'administration (5,1 %)
Tous les autres (13,8 %)
Cadres supérieurs (1,9%)
Vérificateurs (37,8 %)
Cadres intermédiaires (27,4 %)

Représentation des groupes désignés — Points saillants

Nous avons comparé notre niveau de représentation dans chacun des groupes désignés et les données les plus récentes sur leur disponibilité au sein de la population active telles qu'elles ont été fournies par Développement des ressources humaines Canada dans son rapport de 1996 sur l'équité en matière d'emploi. Nous avons utilisé les données nationales pour cette comparaison.

Femmes

Les femmes représentaient 54,2 p. 100 de notre effectif au 31 mars 2003. Elles sont maintenant représentées dans tous les groupes sauf deux.

Les femmes demeurent sous-représentées dans le groupe des cadres intermédiaires où elles représentent 89 p. 100 de la disponibilité au sein de la main-d'œuvre. Elles sont aussi légèrement sous-représentées dans la catégorie de personnel semi-professionel et technique (voir le tableau 4 à l'annexe).

Autochtones

Bien que le nombre total d'employés autochtones soit demeuré constant, leur représentation au sein de la population totale des employés a baissé de 0,1 p. 100 au cours de l'année écoulée.

Les autochtones demeurent sous-représentés dans toutes les catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi, sauf pour le personnel administratif et de bureau principal (voir le tableau 5 à l'annexe).

Personnes handicapées

En 2002-2003, nous avons augmenté le nombre de professionnels dans ce groupe. Cependant, les personnes handicapées sont toujours sous-représentées dans tous les groupes, sauf la catégorie du personnel semi-professionnel et technique (voir le tableau 6 à l'annexe).

Membres d'une minorité visible

La représentation des membres d'une minorité visible au niveau professionnel a progressé de façon significative par rapport à l'année dernière (voir le tableau 7 à l'annexe).

Notre défi est d'améliorer la représentation dans les groupes du personnel de bureau.

Représentation parmi les personnes embauchées, les personnes promues et les personnes qui ont quitté le Bureau

Nous présentons dans ce rapport annuel une analyse du nombre des personnes embauchées, des personnes promues et des personnes qui ont quitté le Bureau ainsi que le taux de représentation, parmi ces personnes, des membres des groupes désignés.

Embauche

Quatre-vingt-dix-sept (97) personnes ont été embauchées cette année.

Le pourcentage de femmes embauchées est grandement supérieur à la disponibilité au sein de la main-d'œuvre. Le pourcentage des membres d'une minorité visible dépasse légèrement la disponibilité de la main-d'œuvre. Dans les deux autres groupes désignés, le pourcentage des personnes embauchées est inférieur à la disponibilité (voir le tableau 8 à l'annexe).

Promotions

En 2002-2003, 36 personnes (6,1 p. 100 de tous les employés) ont été promues.

Le taux de promotion des membres de trois des quatre groupes désignés a légèrement dépassé le taux global du Bureau. Il n'y a eu aucune promotion d'un Autochtone au cours de l'année (voir le tableau 9 à l'annexe).

Départs

Le taux d'attrition dans l'ensemble du Bureau a augmenté de 2,2 p. 100 par rapport à l'an dernier. L'augmentation était évidente dans tous les groupes sauf dans un groupe désigné, le taux d'attrition des autochtones n'ayant pas changé. Le taux d'attrition le plus élevé était celui des membres d'une minorité visible qui a plus que triplé au cours de l'année précédente. Toutefois, le taux d'attrition des personnes handicapées a baissé de plus de 50 p. 100 (voir le tableau 10 à l'annexe).

Annexe — Statistiques

Étendue du Rapport

Le présent Rapport renferme des renseignements sur les employés du Bureau nommés, au 31 mars 2003, pour une période indéterminée ou pour une période déterminée de trois mois ou plus. Les employés détachés auprès d'autres organisations sont également inclus dans nos données.

Les employés qui étaient en congé sans solde au 31 mars 2003 ne sont pas inclus dans la population. Étant donné le roulement rapide d'étudiants et d'employés occasionnels, nous ne communiquons aucune information à leur sujet.

Données sur les membres des groupes désignés

Toutes les données, autres que celles ayant trait aux femmes, proviennent de la déclaration volontaire, processus par lequel les employés déclarent faire partie de l'un des trois autres groupes désignés. Les données sur les femmes ont été obtenues à partir d'autres renseignements sur les ressources humaines.

Pour assurer l'intégralité et l'exactitude des données sur l'équité en matière d'emploi, les employés doivent consentir à la déclaration volontaire et avoir la possibilité de produire cette déclaration.

C'est en avril 1997 que notre processus de déclaration volontaire était lancé. Les employés recrutés depuis lors ont reçu le formulaire lorsqu'ils ont commencé à travailler au Bureau.

À n'importe quel moment pendant l'année, les employés peuvent remplir ou corriger le formulaire de déclaration volontaire qu'ils obtiennent auprès de la Direction des ressources humaines.

Les tableaux 4 à 7 montrent la représentation des groupes désignés au Bureau en pourcentage de la disponibilité au sein de la population active et présentent des chiffres comparatifs pour l'exercice précédent. Nous pensons qu'il s'agit des meilleures données statistiques que nous puissions présenter pour montrer à quel point notre effectif est représentatif de la population active.

Nous fournissons des renseignements selon la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEE). Dans les tableaux 4 à 7, nous présentons aussi de l'information pour les deux groupes de base de la Classification nationale des professions (CNP) auxquels appartient la majorité de nos employés — les cadres intermédiaires (groupe 0414 de la CNP), qui font partie de la CPEE 2 (cadres intermédiaires et autres administrateurs) et les vérificateurs (groupe 1111 de la CNP), qui font partie de la CPEE 3 (professionnels).

Liste des tableaux

Tableau 1 — Représentation des groupes désignés au Bureau du vérificateur général du Canada

Tableau 2 — Répartition des employés selon le groupe désigné et la région de travail

Tableau 3 — Représentation des groupes désignés selon la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi

Tableau 4 — Représentation des femmes selon la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi et les deux principaux groupes de base de la Classification nationale des professions

Tableau 5 — Représentation des Autochtones selon la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi et les deux principaux groupes de base de la Classification nationale des professions

Tableau 6 — Représentation des personnes handicapées selon la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi et les deux principaux groupes de base de la Classification nationale des professions

Tableau 7 — Représentation des membres d'une minorité visible selon la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi et les deux principaux groupes de base de la Classification nationale des professions

Tableau 8 — Embauche selon le groupe désigné et la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi, du 1er avril 2002 au 31 mars 2003

Tableau 9 — Promotions selon le groupe désigné et la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi, du 1er avril 2002 au 31 mars 2003

Tableau 10 — Départs selon le groupe désigné et la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi, du 1er avril 2002 au 31 mars 2003

Tableau 11 — Répartition des employés selon le groupe désigné et l'échelle de rémunération

Tableau 1

Représentation des groupes désignés au Bureau du vérificateur général du Canada

Au 31 mars 2003

Région de travail	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
	Nombre	Nombre	Pour-centage	Nombre	Pour-centage	Nombre	Pour-centage	Nombre	Pour-centage
	587	318	54,2	9	1,5	16	2,7	46	7,8
Disponibilité au sein de la population active			46,4		2,1		6,3		10,3

Tableau 2

Répartition des employés selon le groupe désigné et la région de travail

Au 31 mars 2003

Région de travail	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
	Nombre	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Région de la capitale nationale	515	279	54,2	7	1,4	14	2,7	35	6,8
Toutes les autres régions	72	39	54,2	2	2,8	2	2,8	11	15,3
Total	**587**	**318**	**54,2**	**9**	**1,5**	**16**	**2,7**	**46**	**7,8**

Tableau 3

Représentation des groupes désignés selon la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi

Au 31 mars 2003

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
	Nombre	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Ensemble des catégories professionnelles	587	318	54,2	9	1,5	16	2,7	46	7,8
Cadres supérieurs	11	3	27,3	0	–	0	–	1	9,1
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	177	53	29,9	1	0,6	5	2,8	12	6,8
Professionnels	273	165	60,4	3	1,1	6	2,2	27	9,9
Personnel semi-professionnel et technique	12	5	41,7	0	–	1	8,3	1	8,3
Superviseurs	2	1	50,0	1	50,0	0	–	0	–
Personnel administratif et de bureau principal	30	26	86,7	2	6,7	0	–	0	–
Personnel de bureau	82	65	79,3	2	2,4	4	4,9	5	6,1

Tableau 4

Représentation des femmes selon la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi et les deux principaux groupes de base de la Classification nationale des professions

Au 31 mars 2003

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ensemble des employés	Femmes		Disponibilité au sein de la population active (DPA)	Représentation en pourcentage de la DPA	
	Nombre	Nombre	Pourcentage	Pourcentage	2002-2003	2001-2002
Ensemble des catégories professionnelles	587	318	54,2	46,4	100+	100+
Cadres supérieurs	11	3	27,3	20,8	100+	100+
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	177	53	29,9	33,6	89,0	82,1
Professionnels	273	165	60,4	52,7	100+	100+
Personnel semi-professionnel et technique	12	5	41,7	48,3	86,3	100+
Superviseurs	2	1	50,0	s.o.	s.o.	s.o.
Personnel administratif et de bureau principal	30	26	86,7	85,3	100+	100+
Personnel de bureau	82	65	79,3	71,0	100+	100+

Groupe de base de la Classification nationale des professions	Ensemble des employés	Femmes		Disponibilité au sein de la population active (DPA)	Représentation en pourcentage de la DPA	
	Nombre	Nombre	Pourcentage	Pourcentage	2002-2003	2001-2002
Cadres intermédiaires (0414)	161	46	28,6	36,1	79,2	74,0
Vérificateurs (1111)	222	132	59,5	45,4	100+	100+

Tableau 5

Représentation des Autochtones selon la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi et les deux principaux groupes de base de la Classification nationale des professions

Au 31 mars 2003

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ensemble des employés	Autochtones		Disponibilité au sein de la population active (DPA)	Représentation en pourcentage de la DPA	
	Nombre	Nombre	Pourcentage	Pourcentage	2002-2003	2001-2002
Ensemble des catégories professionnelles	587	9	1,5	2,1	71,4	76,2
Cadres supérieurs	11	0	–	2,6	0,0	0,0
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	177	1	0,6	1,0	60,0	60,0
Professionnels	273	3	1,1	1,3	84,6	61,5
Personnel semi-professionnel et technique	12	0	–	2,0	0,0	0,0
Superviseurs	2	1	50,0	s.o.	s.o.	s.o.
Personnel administratif et de bureau principal	30	2	6,7	1,6	100+	100+
Personnel de bureau	82	2	2,4	1,6	100+	100+

Groupe de base de la Classification nationale des professions	Ensemble des employés	Autochtones		Disponibilité au sein de la population active (DPA)	Représentation en pourcentage de la DPA	
	Nombre	Nombre	Pourcentage	Pourcentage	2002-2003	2001-2002
Cadres intermédiaires (0414)	161	1	0,6	1,2	50,0	50,0
Vérificateurs (1111)	222	2	0,9	0,5	100+	100+

Tableau 6

Représentation des personnes handicapées selon la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi et les deux principaux groupes de base de la Classification nationale des professions

Au 31 mars 2003

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ensemble des employés	Personnes handicapées		Disponibilité au sein de la population active (DPA)	Représentation en pourcentage de la DPA	
	Nombre	Nombre	Pourcentage	Pourcentage	2002-2003	2001-2002
Ensemble des catégories professionnelles	587	16	2,7	6,3	42,9	39,7
Cadres supérieurs	11	0	–	4,1	0,0	0,0
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	177	5	2,8	3,3	84,8	69,7
Professionnels	273	6	2,2	3,6	61,1	33,3
Personnel semi-professionnel et technique	12	1	8,3	5,3	100+	100+
Superviseurs	2	0	–	s.o.	s.o.	s.o.
Personnel administratif et de bureau principal	30	0	–	4,2	0,0	100+
Personnel de bureau	82	4	4,9	6,0	81,7	43,3

Groupe de base de la Classification nationale des professions	Ensemble des employés	Personnes handicapées		Disponibilité au sein de la population active (DPA)	Représentation en pourcentage de la DPA	
	Nombre	Nombre	Pourcentage	Pourcentage	2002-2003	2001-2002
Cadres intermédiaires (0414)	161	4	2,5	s.o.	s.o.	s.o.
Vérificateurs (1111)	222	1	0,5	3,3	15,2	30,3

Tableau 7

Représentation des membres d'une minorité *visible* selon la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi et les deux principaux groupes de base de la Classification nationale des professions

Au 31 mars 2003

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ensemble des employés	Membres d'une minorité visible		Disponibilité au sein de la population active (DPA)	Représentation en pourcentage de la DPA	
	Nombre	Nombre	Pourcentage	Pourcentage	2002-2003	2001-2002
Ensemble des catégories professionnelles	587	46	7,8	10,3	75,7	61,2
Cadres supérieurs	11	1	9,1	7,3	100+	100+
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	177	12	6,8	9,4	72,3	73,4
Professionnels	273	27	9,9	10,4	95,2	76,0
Personnel semi-professionnel et technique	12	1	8,3	9,1	91,2	100+
Superviseurs	2	0	–	s.o.	s.o.	s.o.
Personnel administratif et de bureau principal	30	0	–	7,3	0,0	0,0
Personnel de bureau	82	5	6,1	11,6	52,6	11,2

Groupe de base de la Classification nationale des professions	Ensemble des employés	Membres d'une minorité visible		Disponibilité au sein de la population active (DPA)	Représentation en pourcentage de la DPA	
	Nombre	Nombre	Pourcentage	Pourcentage	2002-2003	2001-2002
Cadres intermédiaires (0414)	161	12	7,5	5,2	100+	100+
Vérificateurs (1111)	222	26	11,7	14,7	79,6	60,5

Tableau 8

Embauche selon le groupe désigné et la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi*

Du 1er avril 2002 au 31 mars 2003

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
	Nombre	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Ensemble des catégories professionnelles	97	62	63,9	1	1,0	1	1,0	14	14,4
Cadres supérieurs	0	0		0		0		0	
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	5	1		0		0		0	
Professionnels	69	44		1		1		10	
Personnel semi-professionnel et technique	0	0		0		0		0	
Superviseurs	0	0		0		0		0	
Personnel administratif et de bureau principal	4	4		0		0		0	
Personnel de bureau	19	15		0		0		2	

*Comprend les personnes qui sont embauchées pour une période déterminée (trois mois ou plus) et celles qui sont embauchées pour une période indéterminée.

Personnes embauchées en pourcentage de la disponibilité au sein de la population active	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
	Nombre	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Ensemble des catégories professionnelles	97	64	66,0	1	1,0	1	1,0	14	14,4
Disponibilité au sein de la population active (DPA)			46,4		2,1		6,3		10,3
Personnes embauchées en pourcentage de la DPA			142,2		47,6		15,9		144,0

Tableau 9

Promotions selon le groupe désigné et la catégorie professionnelle en matière d'équité en matière d'emploi*

Du 1er avril 2002 au 31 mars 2003

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ensemble des employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres d'une minorité visible
Ensemble des catégories professionnelles	36	22	0	1	3
Cadres supérieurs	1	0	0	0	0
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	4	1	0	0	0
Professionnels	28	18	0	1	3
Personnel semi-professionnel et technique	0	0	0	0	0
Superviseurs	0	0	0	0	0
Personnel administratif et de bureau principal	2	2	0	0	0
Personnel de bureau	1	1	0	0	1

*Comprend les promotions et les reclassifications.

Taux de promotion	Ensemble des employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres d'une minorité visible
Nombre	36	22	0	1	3
Taux de promotion (pourcentage)	6,4	7,5	0	8,3	8,6

Tableau 10

Départs selon le groupe désigné et la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi

Du 1er avril 2002 au 31 mars 2003

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ensemble des employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres d'une minorité visible
Ensemble des catégories professionnelles	67	38	1	1	4
Cadres supérieurs	0	0	0	0	0
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	10	1	0	1	1
Professionnels	36	20	0	0	2
Personnel semi-professionnel et technique	0	0	0	0	0
Superviseurs	0	0	0	0	0
Personnel administratif et de bureau principal	3	3	0	0	0
Personnel de bureau	18	14	1	0	1

Taux d'attrition	Ensemble des employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres d'une minorité visible
Nombre	67	38	1	1	4
Taux d'attrition (pourcentage)	12,0	12,9	11,1	8,3	11,4